Rekrytointitukikokeilu edustaa hyvää, nöyrää kenttäkoekulttuuria, joka auttaa asteittain kehittämään julkista politiikkaa

Suomessa on ollut korkea työttömyys jo kohta 30 vuoden ajan, jos verrataan esimerkiksi aikaan ennen 90-luvun lamaa tai Yhdysvaltojen työmarkkinoihin. Meillä on merkittävä potentiaali alentaa työttömyyttä ja siten parantaa hyvinvointia huomattavasti. Tärkein työkalu olisi makrotalouden tasapainottaminen, mutta erittäin tärkeää olisi myös työvoimapolitiikan toimiminen. Nykyisellään ei ole mitään takeita, että siihen laitettu raha käytetään parhaalla mahdollisella tavalla. Luultavasti olisi huomattavastikin tehostettavaa. Kenttäkokeiden avulla voimme tehostaa työvoimapolitiikkaa asteittain. Nyt ehdotettu rekrytointitukikokeilu edustaa erinomaista esimerkkiä tällaisesta politiikasta. Vaikka rekrytointituen ensimmäisenä tavoitteena on alentaa yrittäjien palkkakustannuksia ja riskejä, sen lopullisina tavoitteina on työllisyyden parantuminen ja tuottavuuskasvu (Einiö ym. 2021). Se on siis työvoimapolitiikkaa yrittäjien kustannuksia muuttamalla.

Perustulokokeilu oli kansainvälisestikin poikkeuksellinen askel kohti näyttöön perustuvaa julkista politiikkaa. Sen avulla opimme paljon siitä, kuinka aidosti haastavaa on kerätä tutkimusnäyttöä laajojen uudistusten vaikuttavuudesta. Se opetti nöyryyttä kaikille julkisesta politiikasta kiinnostuneille ja siihen vaikuttaville tahoille. Se oli myös hyvä esimerkki siitä, kuinka politiikassa voi saada huomiota aidolla rehellisellä pyrkimyksellä kysyä oikeita kysymyksiä, aina ei tarvitse olla kaikkia vastauksia.

Itse rekrytointikokeilussa olennaista on, että kokeiluun saadaan tarpeeksi yrityksiä, jotta kiinnostuksen kohteena oleviin vasteisiin voidaan havaita tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia. Voimalaskelmien perusteella (Einiö ym. 2021) tämä voi olla realistista ehdolla, että yritykset todella lähtevät tätä tukea hakemaan. Pienet yritykset eivät aiemman kirjallisuuden mukaan ole erityisen aktiivisia tällaisten tukien käyttämisessä (Korkeamäki & Uusitalo, 2009; Einiö ym. 2021). Onkin erinomaista, että otosta täydennetään, jos yritykset eivät lähde tätä tukea hakemaan. Tämä on huomattava askel jatkoakin varten kun tällaisia kenttäkokeita suunnitellaan.

Koska kokeilua perustellaan dynaamisilla, yritysten kasvua tukevilla tavoitteilla, on erityisen tärkeää tutkia pidemmän aikavälin vaikutuksia. Jos lisää hieman ensimmäisiä rekrytointeja ensimmäisen vuoden ajan, mutta ei varsinaisesti muuta yritysten kasvudynamiikkaa, se ei välttämättä ole kustannustehokas. Jos se taas lisää yrityskasvua ja tuottavuutta merkitsevästi, pienikin tällainen pitkän aikavälin dynaaminen vaikutus olisi heti kustannustehokkuudella mitattuna arvokasta.

On erinomaista, että kenttäkoekulttuuri etenee Suomessa. Riippumatta tämän kokeilun tuloksista, itse menetelmä on erinomainen ja suositeltava jatkossakin julkisen politiikan kehittämisessä. Tällä tavoin voidaan julkista politiikkaa tuoda lähemmäs tieteellisyyttä, kuten lääketieteessä on tehty viimeisten sadan vuoden aikana. Tulee kuitenkin muistaa, että itse tavoitteet politiikassa ja kenttäkokeissa ovat normatiivinen päätös ja siten demokraattisesti valittujen päättäjien käsissä – toisin kuin lääketieteessä, jossa tavoite on useammin yksiselitteinen.

Huomaa, että tämä lausunto ei merkittävästi eroa 21.6.2021 annetusta Palkansaajien tutkimuslaitoksen antamasta lausunnosta samasta laista.

Ohto Kanninen

Erikoistutkija

Palkansaajien tutkimuslaitos

Viitteet:

Einiö, E., Nivala, A. ja Nokso-Koivisto, O. (2021). Yksinyrittäjien rekrytointituen vaikutusten arviointi: Suunnitelma satunnaistetusta kontrolloidusta kokeesta, TEM julkaisuja, 1/2021.

Korkeamäki, O., & Uusitalo, R. (2009). Employment and wage effects of a payroll-tax cut – evidence from a regional experiment. International Tax and Public Finance, 16(6), 753–772.